

		FORMATO AUTO REVISIÓN POR PROCESO GESTIÓN INTEGRADA MPG-SIS UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN					
NOMBRE DEL PROCESO FECHA		GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO PROCESO					
TIPO	RESULTADO	NOMBRE DEL INDICADOR	DESEMPEÑO DEL PROCESO	INTERPRETACIÓN	FÓRMULA		
EFICACIA	100%	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO CON NIVEL SOBRESALIENTE DE FUNCIONARIOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA	Medir la eficacia del rendimiento y el comportamiento del funcionario frente a los objetivos de la Entidad.	Medir el cumplimiento de requisitos de los aspirantes a un cargo de acuerdo a lo establecido en el Manual Específico de Funciones de la UNP.	Número de funcionarios de planta con evaluación del desempeño sobresaliente / número total de funcionarios de planta evaluados		
EFICIENCIA	100%	PORCENTAJE DE FUNCIONARIOS UBICADOS POR PERFILES Y COMPETENCIAS	Medir el impacto de las dimensiones de calidad de vida a través de la cobertura y satisfacción de servicios de seguridad social y condiciones laborales así: Clima laboral, estímulos, cobertura y satisfacción en los servicios de bienestar y sanidad	Medir el cumplimiento de requisitos de los aspirantes a un cargo de acuerdo a lo establecido en el Manual Específico de Funciones de la UNP.	Funcionarios vinculados que cumplen el perfil y la competencia establecidos en el Manual de Competencias Planta Social		
EFECTIVIDAD	100%	MEDICIÓN DE RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR QUE INCREMENTE LA SATISFACCIÓN DEL FUNCIONARIO EN LA ENTIDAD	Medir el impacto de las dimensiones de calidad de vida a través de la cobertura y satisfacción de servicios de seguridad social y condiciones laborales así: Clima laboral, estímulos, cobertura y satisfacción en los servicios de bienestar y sanidad	Medir el impacto de las dimensiones de calidad de vida a través de la cobertura y satisfacción de servicios de seguridad social y condiciones laborales así: Clima laboral, estímulos, cobertura y satisfacción en los servicios de bienestar y sanidad	Número de rutas de creación de valor del talento humano que mejoraron su nivel / Número total de rutas de valor		
							
OBSERVACIONES							
¿Se levanta Acción Correctiva? No							
¿Se levanta Oportunidad de Mejora? No							
PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS							
NOMBRE		AVANCE I TRIM	AVANCE II TRIM	AVANCE III TRIM	AVANCE IV TRIM	ACUMULADO	
Plan de Acción Institucional		95%	95%	95%	95%	95%	
Plan de Capacitación		95%	95%	95%	95%	95%	
Plan de Bienestar e Incentivos		100%	100%	100%	100%	100%	
Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo		95%	95%	95%	95%	95%	
Plan de Vacantes		65%	65%	65%	65%	65%	
Plan Estratégico Institucional		95%	95%	95%	95%	95%	
Plan de Seguridad Vial		95%	100%	95%	95%	95%	
OBSERVACIONES							
¿Se levanta Acción Correctiva? No							
¿Se levanta Oportunidad de Mejora? No							
PLAN ANTICORUPCIÓN Y ATENCIÓN AL CIUDADANO							
COMPONENTE		ACTIVIDAD	AVANCE I TRIM	AVANCE II TRIM	AVANCE III TRIM	AVANCE IV TRIM	ACUMULADO
Atención al Ciudadano		Capacitar en formación relacionada específicamente con el servicio al ciudadano (Perfil, transparencia, MPAs, habilidades, comunicación, lenguaje claro, accesibilidad, etc) en la entidad.	95%	10%	0%	0%	15%
Atención al Ciudadano		Capacitar a los procesos misionales en la formación de agentes de atención.	0%	0%	0%	0%	0%
Iniciativas Adicionales		Realizar pedagogía en relación a los servicios de interés en la UNP.	10%	95%	0%	0%	15%
OBSERVACIONES							
¿Se levanta Acción Correctiva? No							
¿Se levanta Oportunidad de Mejora? No							
INDICADORES REPORTADOS A PLATAFORMAS EXTERNAS							
PLATAFORMA	NOMBRE INDICADOR	FÓRMULA	RESULTADO				
NA	NA	NA	NA				
OBSERVACIONES							
¿Se levanta Acción Correctiva? No							
¿Se levanta Oportunidad de Mejora? No							
INDICADORES OBJETIVOS DESPLIEGUE POLÍTICA INTEGRAL MPG-SIS							
COMPONENTE	OBJETIVO	NOMBRE INDICADOR	FÓRMULA	RESULTADO			
NA	NA	NA	NA	NA			
OBSERVACIONES							
¿Se levanta Acción Correctiva? No							
¿Se levanta Oportunidad de Mejora? No							
GESTIÓN DE RIESGOS							
DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	RIESGO INHERENTE	CONTROLES	RIESGO RESIDUAL	RIESGO MATERIALIZADO			
Possibilidad de uso indebido de la información del Análisis Integral de Confidencialidad con el fin de sustraer información en beneficio propio o de un tercero debido a que no se establecieron los accesos del personal del grupo a la información confidencial	Moderado	Coordinador Grupo de Selección y Evaluación asigna roles y permisos al personal que tendrá acceso a la información del Análisis Integral de Confidencialidad a través de la carpeta SharePoint. A través del aplicativo Sharepoint, el Coordinador del Grupo restringe los permisos de acceso a la información que contiene el AIC. La información del AIC solo podrá ser consultada por psicólogos y Coordinador del Grupo.	Moderado	No			
Possibilidad de errores en la liquidación de la nómina y/o prestaciones sociales de los funcionarios de la UNP por incumplimiento del procedimiento para la liquidación de la nómina, en la transcripción errónea de los novedades.	Moderado	Coordinador Grupo de Nómina y los Colaboradores de Nómina verifican la comparación del archivo de novedades manuales VS la diligenciado en el TNS. EL Coordinador del grupo de nómina hará revisión comparando la información ingresada por el servidor del grupo en el informe de novedades VS con la información ingresada en el TNS con el fin de evitar inconsistencia en el cargo de la información.	Moderado	No			
Possibilidad de manipulación y uso indebido de la información de la Historia Laboral del funcionario en beneficio propio o de un tercero por falta de actividades previamente establecidas para el control del préstamo y la consulta de las historias laborales	Moderado	Coordinadora Grupo de Registro y Control actualiza y aplica el procedimiento del préstamo y consulta de las Historias Laborales. Coordinadora Grupo de Registro y Control habilita por SharePoint permisos de lectura a funcionarios y/o colaboradores que solicitan la información de la historia laboral debidamente sustentada la necesidad de consulta	Moderado	No			
Possibilidad de pérdida de expedientes disciplinarios y/o piezas procesales por el insuficiente e inadecuado espacio físico para el manejo y custodia de los expedientes disciplinarios, la inexistencia de un sistema de información para el manejo, control y seguimiento de expedientes disciplinarios conlleva a posibilidad de pérdida de expedientes disciplinarios y/o piezas procesales y por consiguiente, incurrir en investigaciones fiscales, disciplinarias y penales.	Alto	Controlar y validar los expedientes asignados a cada uno de los abogados para el tramite de sustanciación y custodia se encuentran en la dependencia por medio de un inventario físico.	Alto	No			
Possibilidad de filtración de información de situaciones disciplinarias con la posibilidad de manipular el sentido de las decisiones Disciplinarias tener contacto con personas con interés directo e indirecto de las investigaciones disciplinarias pueden con llevar a filtración de información de situaciones disciplinarias sometidas a reserva, emitir una decisión contraria a derecho y por consiguiente incurrir en los delitos de concusión, cohecho y prevaricato, entre otros.	Alto	Verificar la existencia de un mecanismo vinculante relacionado con la reserva de la información que se concierne con ocasión de la ejecución del contrato de prestación de servicios que se suscribe con la UNP. Actualizar la información de los expedientes disciplinarios en la Base de Datos (excel) para mantener un control sobre el estado actual de cada uno de los expedientes disciplinarios.	Alto	No			
OBSERVACIONES							
¿Se levanta Acción Correctiva? No							
¿Se levanta Oportunidad de Mejora? No							
DOCUMENTACIÓN DEL PROCESO							
DOCUMENTOS ASOCIADOS AL PROCESO		ESTADO DE ACTUALIZACIÓN DE DOCUMENTOS	INFORMACIÓN DOCUMENTADA (REGISTROS)	ESTADO DE ACTUALIZACIÓN			
Plan de Capacitación		Actualizado					
Plan de Bienestar e Incentivos		Actualizado					
Plan de Vacantes		Actualizado					
Plan de Prevención de Recursos		Actualizado					
Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo		Actualizado					
OBSERVACIONES							
¿Se levanta Acción Correctiva? No							
¿Se levanta Oportunidad de Mejora? No							
SALIDAS IDENTIFICADAS							
SALDA IDENTIFICADA		ESTADO DE EJECUCIÓN DEL TRATAMIENTO		OBSERVACIONES			
NA		NA		NA			
NA		NA		NA			
OBSERVACIONES							
¿Se levanta Acción Correctiva? No							
¿Se levanta Oportunidad de Mejora? No							

PLAN DE MEJORAMIENTO DEL PROCESO			
FUENTE DE MEJORA	ID	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	ESTADO DE LA ACCIÓN
Auditoria interna al MIPG-SIG.	2111	La entidad no cuenta con un documento oficial documentado para la definición, identificación y evaluación de las especificaciones del SG-SST de las compras y adquisiciones de productos y servicios.	Abierta
Auditoria interna al MIPG-SIG.	2110	La Entidad no asegura la rendición de cuentas, toda vez que no se encontraron evidencias de su realización contraviniendo lo exigido en los referenciales ISO 45001 y Resolución 0317.	Abierta
Auditoria interna al MIPG-SIG.	2106	No se evidencia el plan de mantenimiento a vehículos, en los grupos de automotores (subdirección especializada), Grupo de vehículos (Sub dirección de protección), y vehículos propios; según lo establecido en el numeral 8.2.2 Res.1565 de 2014.	Abierta
Auditoria interna al MIPG-SIG.	2105	No se tiene evidencia que la organización haya realizado seguimiento y verificación a los PECV y Plan de mantenimiento a vehículos de las empresas contratistas, con el propósito de validar su conformidad legal y técnica, según lo establecido en el numeral 8.2.2. Res. 1565 de 2014.	Abierta
Auditoria interna al MIPG-SIG.	2104	No se obtuvo evidencia de los registros a las inspecciones preoperacionales en los vehículos propios y Grupo de vehículos (Sub dirección de protección) incumpliendo con lo establecido en el numeral 8.2.4 - Res. 1565 de 2014.	Abierta
Auditoria interna al MIPG-SIG.	2103	No se evidencia la identificación y análisis de riesgos viales, propios de los escenarios internos y rutas externas por donde se tiene operación, incumpliendo con lo establecido en el numeral 8.3 - Resolución 1565 de 2014.	Abierta
Auditoria interna al MIPG-SIG.	2101	La organización no cuenta con protocolos en prevención a los riesgos viales que describan, las acciones que debe seguir un conductor en caso de presentarse un accidente o rodamiento en vía, de acuerdo a lo establecido en el numeral 8.4 - Resolución 1565 de 2014.	Abierta
OBSERVACIONES	NA		¿Se levanta Acción Correctiva?
			No
			¿Se levanta Oportunidad de Mejora?
No			
PLAN DE MEJORAMIENTO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL			
HALLAZGO	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN DE MEJORA	ESTADO DE LA ACCIÓN DE MEJORA	
Inexactitud en la información registrada en las bases de datos de la Subdirección de Talento Humano	Se evidencia inexactitud en las bases de datos, procesos de AIC realizados por grupo de selección y evaluación, pasados a grupo de registro y control y los reportes de pagos por grupo de nomina	Abierta	
Omisión del análisis integral de confiabilidad - AIC para nombramiento de dos funcionarios de la unidad nacional de protección	Se evidencia que dos procesos de vinculación no superaron el AIC: Proceso de Vinculación - funcionario Agente Escuela C.C. 1.00687934, No Supero el Análisis Integral de Confiabilidad - AIC y fue nombrado Agente Escuela base Resolución 0079 del 30 de enero de 2020. Proceso de Vinculación - funcionario Agente Escuela C.C. 79203056. No se evidenció el Análisis Integral de Confiabilidad - AIC y fue nombrado Agente Escuela base Resolución 0100 del 07 de febrero de 2020.	Abierta	
Inexistencia de soporte en las historias laborales que acrediten cumplimiento de requisitos para acceder a los cargos para iniciar labores	En la revisión de las 78 historias laborales la cual se clasifico por Nivel Directivo y Niveles Asesor - Profesional - Técnico - Asistencial, se evidenció la ausencia de los siguientes documentos: Exámenes médicos, ART, Certificación de afiliación EPS y pensión, Notificación cargo, Antecedentes penal, PNG, CGR, Formulario declaración de bienes y rentas, Acta administrativo de vinculación, Acta de posesión aprobada y firmada, Evaluación de desempeño. Dentro de los criterios técnicos establecidos por el Archivo General de la Nación, cada expediente de Historia Laboral debe contener como mínimo una serie de documentos, respondiendo a la forma de vinculación laboral en cada entidad	Abierta	
Falta de control sobre el personal que debe recibir reentrenamiento.	Falta de control por parte del proceso para asegurarse que la totalidad del personal operativo reciba el reentrenamiento establecido para mantener en condiciones óptimas para la prestación del servicio, al menos como lo establece el procedimiento una vez al año. De igual forma se observó que no existen puntos de control que garanticen el seguimiento al cumplimiento del período anual para la participación en el reentrenamiento.	Abierta	
Falta de recursos e instructivos para cumplir con los entrenamientos y reentrenamientos	Teniendo en cuenta la cantidad de personal que cumple con funciones protectoras (1533), el número de funcionarios que pueden ser capacitados por jornada (30) y que para cubrir el número de funcionarios a capacitar se requerirían 4 jornadas por mes (51 grupos al año), se requerirían aproximadamente, 16 instructores capacitados y certificados para dar cumplimiento con los labores de reentrenamiento. En materia de escenarios para las capacitaciones, la Subdirección de Talento Humano gestiona a través de otros entes del préstamo de estos para dar cumplimiento con el reentrenamiento, sin embargo, la consecución de estos	Abierta	
No se evidencia la remisión a Control Interno Disciplinario por la asistencia a los reentrenamientos.	Se evidencia que para aquellos funcionarios, que no tienen justificación debidamente sustentada o argumentada para no asistir al reentrenamiento programado en los meses de febrero y marzo de 2020, se hayan remitido al Grupo de Control Interno Disciplinario, para el inicio de las acciones disciplinarias de acuerdo con lo establecido en el procedimiento.	Abierta	
Diferencia en el cálculo por concepto de salud y pensión descontado en vacaciones.	Si bien los aportes a la seguridad social se deben liquidar sobre 30 días sin interrupción, se evidencia que estos se liquidan por el aporte correspondiente al patrimonio de la administración sin que se hubiera evidenciado la misma situación para el funcionario. Es necesario que se revise la parametrización del sistema, y de ser necesario realizar verificaciones previas y las actualizaciones requeridas en el fin de que estos se encuentren en línea con las normas aplicables. Las situaciones descritas en el pago salud y pensión por concepto de vacaciones, podrían materializar un riesgo financiero por diferencias en los pagos realizados por este concepto.	Abierta	
Diferencias en el valor descontado por concepto de retención en la fuente.	Verificada la información suministrada por la Subdirección de Talento Humano se puede evidenciar que en los desprendibles de pago aportados en la respuesta al informe preliminar de auditoría, efectivamente se realizó el descuento de la retención en la fuente, sin embargo, no es claro para la Oficina de Control Interno la razón por la que en las bases de datos suministradas "cálculo de retención en la fuente" y "retención en la fuente" entregados por el proceso y verificados por el equipo auditor no se reflejan los valores que se registran en los desprendibles de pago.	Abierta	
OBSERVACIONES	NA		¿Se levanta Acción Correctiva?
			No
			¿Se levanta Oportunidad de Mejora?
No			
OTROS			
TEMA	RESULTADO	ANÁLISIS	
NA	NA	NA	
NA	NA	NA	
OBSERVACIONES	NA		¿Se levanta Acción Correctiva?
			No
			¿Se levanta Oportunidad de Mejora?
No			
CONCLUSIONES AUTO REVISIÓN DEL PROCESO			
TOTAL DE ACCIONES CORRECTIVAS A DOCUMENTAR PRODUCTO DEL EJERCICIO DE AUTO REVISIÓN			0
TOTAL DE OPORTUNIDAD DE MEJORA A DOCUMENTAR PRODUCTO DEL EJERCICIO DE AUTO REVISIÓN			0
RESPONSABLE DE PROCESO FIRMA NOMBRE: Ery Patricia García Velandía CARGO: Subdirectora de Talento Humano			
Archivado en: Carpeta física (proceso de Sistema de Gestión) y en carpeta digital control de documentos- Sistema de Gestión			
Código: 22/07/2021			
Página 1 de 1			
VERSIÓN INICIAL	DESCRIPCIÓN DE LA CREACIÓN O CAMBIO DEL DOCUMENTO	FECHA	VERSIÓN FINAL
00	Creación del documento	19/09/2018	01
01	Se ajusta conforme a los lineamientos del Sistema Integrado de Gestión MIPG-SIG, y la alineación al NTC ISO 9001:2015	12/05/2021	02
02	Se ajustan casillas del instructivo del formato, se agregan columnas al formato vigente y se hace cambio al nombre del formato vigente del sistema (Informe de Desempeño de Proceso) por formato de Autorrevisión por proceso.	22/07/2021	03